National Defence / Défense nationale

Canadian Forces Provost Marshal

Annual Report

For fiscal years ending in 2002/2003

Canada

104-03596/

Table of Contents

Canadian Forces Provost Marshal's Message 3

Professional Standards 4

Police Operations 6

Human Resources Management 7

Security Clearance Program 9

Statistical Overview 10

Future Endeavours 12

Military police personnel, including CFPM Colonel Dorothy Cooper, receive firearms training at Connaught Range, near Ottawa

Canadian Forces Provost Marshal's Message

Colonel Dorothy Cooper

This annual report is the first since changing to a fiscal-year reporting format and provides an update on the accomplishments of the Canadian Forces Provost Marshal (CFPM) to March 31, 2003. These accomplishments reflect the mission, core functions, guiding principles and priorities of the CFPM as established in the five-year CF Military Police Strategic Plan (2002 – 2006).

Encompassing a two-year period of development and positive change, several initiatives were aimed at enhancing the overall independence and efficiency of the CFPM and ensuring compliance with recommendations of the Dickson (1998) and Belzile (1999) reports.

The CFPM is divided into six directorates:

- Police Services
- CF National Investigation Service (CFNIS)
- Security
- Plans and Operations
- Resource Management
- Professional Standards

These directorates assist military police air, land and maritime elements in providing essential operational support, law enforcement and security capabilities to the Department of National Defence (DND) and Canadian Forces (CF).

The CF Military Police have long been recognized for their excellence, professionalism, integrity and transparency, which reflect Canadian cultural dimensions and values. This report highlights the achievements of the CFPM in maintaining professional policing practices consistent with those generally accepted across Canada.

Professional Standards

The Professional Standards directorate was created in September 1997 as a result of the *Report of the Special Advisory Group on Military Justice and Military Police Investigation Services* (Dickson – March 1997). With a mission to maintain the highest standards of conduct and service delivery within the military police, the directorate fulfills a mandate equivalent to most civilian police agencies' traditional "Internal Affairs" or "Citizen Complaint" bureaus.

The Professional Standards directorate achieves this mandate using three sections, each with a separate role.

Professional Standards Review and Evaluation Section

This section ensures compliance with Canadian law and DND policy in the conduct of law enforcement duties. Strategic evaluations focus on all aspects of the law enforcement role and verify areas such as exhibit and evidence handling, interviewing and interrogation techniques, notetaking, the application of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, victim assistance, client satisfaction and any significant incidents involving the military police.

Military police units are required to self-audit these areas twice annually, utilizing a comprehensive automated checklist, and forward the results to Professional Standards. Every two or three years, internal evaluators conduct strategic evaluations over a several day period. The results are sent, with required corrective action, to the military police unit through the chain of command. Upon completion, accreditation is awarded and the CFPM advised accordingly.

A total of six strategic evaluations were conducted during 2001 and 2002. Five focused evaluations, on specific issues of concern, were also completed: a high-speed pursuit, use of a drug informant, a CFNIS sexual assault investigation, handling and storage of drug-related evidence, and a shooting incident.

The Standards Review and Evaluation Section also conducts functional evaluations. In 2001, functional evaluations were conducted with respect to high-speed pursuits, the use of force, and the force continuum.

The Audit and Evaluation Oversight Committee determines which functional evaluations will be required each year. The committee is composed of members of the military justice system including: CFPM, Chief of Review Services, Director of Military Prosecutions, senior Army, Navy and Air Force military police representatives and the commandant of the CF Military Police Academy.

Professional Standards Investigation Section

This section investigates alleged breaches of the Military Police Professional Code of Conduct in accordance with Section 250 of the *National Defence Act* (NDA), which is the framework for receiving and investigating public complaints against military police members and the establishment of civilian oversight by the Military Police Complaints Commission (MPCC).

The section initiated 73 complaint files in 2001 and 69 in 2002. These numbers reflect 20 and 24 percent reductions from the year 2000. Twenty complaints were supported in 2001. For 2002, eight complaints have been supported to date, with 43 files still pending. One file was resolved through the informal resolution process.

Professional Standards Credential Review Section

This section administers alleged breaches of the Military Police Professional Code of Conduct (passed by Governor-in-Council in December 1999 as a result of *Bill C-25*, which amended the NDA), through the Military Police Credential Review Board (MPCRB).

The MPCRB is an administrative tribunal which makes recommendations to the CFPM when conduct breaches occur. Three members had their military police credentials permanently revoked in 2001 and 2002.

Legal Services

A legal officer was assigned to the CFPM in 2002 to provide advice to Professional Standards on issues related to the public complaint process and to act as a legal point of contact for the Military Police Complaints Commission.

Military Police provide professional police and security services for the Canadian Forces

Police Operations

Security and Military Police Information System (SAMPIS)

In direct response to the *Report of the Military Police Services Group*, chaired by retired Lieutenant-General Belzile, SAMPIS was introduced in 2001 to provide a state-of-the-art computerized databank of police information that will greatly enhance "real-time" information sharing among all military police elements.

The system is similar to those in use by civilian police agencies and provides a case management tool to help organize information and evidence for major investigations. It will be used in all military police detachments, including those in Bosnia-Herzegovina and the United Arab Emirates (UAE), by 2003.

International Operations

The military police continue to support the CF internationally, including current missions to Bosnia-Herzegovina (NATO Stabilization Force), the Golan Heights, between Israel and Syria (United Nations peacekeeping mission), and Afghanistan and the Persian Gulf ("War on Terrorism"). This support involves securing operating environments for Canadian land, sea and maritime forces through the provision of traffic/access control, security and policing services.

Military police and CFNIS investigators support operational deployments around the world

In 2001, approximately 40 military police members were deployed to Bosnia-Herzegovina and the Golan Heights. In 2002, approximately 70 military police members were deployed to Bosnia-Herzegovina, the Golan Heights, UAE, Afghanistan and the Persian Gulf. Members of the CFNIS were among the first to arrive at the scene of the "friendly fire" incident in Afghanistan in 2002 and conducted the initial scene exam.

Military police members are also deployed to embassies around the world as part of the Military Security Guard Unit (MSGU). In 2001, there were approximately 70 members deployed to 29 countries. In 2002, there were 79 members deployed to 38 countries.

Domestic Operations

Military police supported civil authorities during the "Summit of the Americas" in Quebec City and the G8 Conference in Calgary, providing access control, site security and policing services for deployed CF personnel. The Quebec summit saw the largest deployment of military police since the 1970's.

Human Resources Management

Managing Authority

With the increased specialization of Canadian policing over the past decade, military police training, staffing and equipment must reflect the expectations of today's law enforcement community. Guided by the five-year strategic plan and the annual military occupational review, priorities and resources are assigned to fulfill the mandates of the military police and CFNIS.

To further establish military police independence, a "Managing Authority" is being phased in to coordinate all police training matters on behalf of the CFPM. Responsibility for the CF Military Police Academy (CFMPA) will transfer from the CF Support Training Group to the "Managing Authority" in 2003. Once complete, the CFPM will be responsible for the quantity, quality, delivery and validation of Regular and Reserve Force training at the CFMPA. This initiative is a significant measure in meeting the recommendations of the Somalia Inquiry, Dickson and Belzile reports.

Military Police Assessment Center (MPAC)

Initially created in 1999, the MPAC concept was implemented to ensure that new military police candidates are suitable for the CF and the military police trade. After considerable research by the CF Directorate of Human Resources Research and Evaluation (DHRRE), and a transition period during 2000 and 2001, the new MPAC was formalized in May 2002 to screen candidates using a selection process very similar to those of civilian police agencies.

Designed to provide specific selection criteria consistent with best policing practices, the selection process was developed by DHRRE in consultation with the B.C. Justice Institute, the Ontario Provincial Police, and Toronto and Ottawa police services. It utilizes a number of tools, including a group dynamics exercise, role-plays, structured background and integrity interviews, and a skills test designed to have candidates demonstrate their communication, problem-solving and administrative skills.

Staffed by military police and personnel selection assessors, the MPAC is convened several times annually and is held at different locations across the country.

In 2001, four pilot assessment centres, held in Quebec City, Halifax, Ottawa and Winnipeg, processed 101 candidates. In 2002, assessment centres held in Halifax, Ottawa and Winnipeg processed 186 candidates. More than 80 percent were found suitable and employment offers made when positions became available.

Separate Military Police Officer Assessment Centers (MPOAC) are held for officer selection. Introduced in October 2002, the MPOAC employs similar tests, interviews and exercises to select suitable leaders for the military police branch. Of the 24 candidates processed, 18 were deemed suitable.

Provisional Employment Period

The provisional employment period was instituted in 2002 with the aim of providing up to one year to determine the suitability of new recruits, or those new to the trade, as military police members. This period provides on-the-job police and investigative training and is similar in length and concept to those of civilian policing agencies across the country.

Mandatory Re-certification Program

As some military police personnel are employed in non-police functions (i.e. MSGU, CF National Counter Intelligence Unit or with the Deputy Chief of Defence Staff), they are unable to remain current during this period and require "refresher training" upon their return to police duties.

The re-certification program became mandatory in 2002 and consists of in-service training to re-familiarize military police members with policing skills and policy/legal updates.

Military Police are trained for both field and domestic law enforcement duties

Security Clearance Program

The Personnel Security Section is responsible for processing security clearances and assisting DND/CF managers with reliability screening when new employees are hired. As a result of the CF recruiting campaign of 2001, requests for both reliability screening and security clearance increased significantly. The following table sets out (in round numbers) the number of requests submitted for processing using the Security Clearance Processing System electronic application:

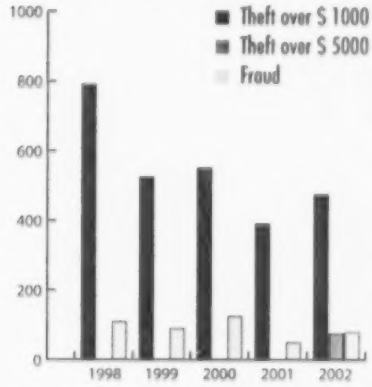
Type of Screening	2001	2002
Reliability Screening	30,000	33,000
Security Clearances:		
New/Upgrade	10,000	13,000
Update	8,000	7,000
Total	48,000	53,000

Statistical Overview

The following are some key statistics of incidents, reported to Police Services during 2001 – 2002 (calendar years) that impact DND/CF personnel and resources. These numbers reflect incidents, both criminal and NDA violations, reported and investigated by military police and CFNIS detachments. Where available, data from previous years has been included.

This information reflects the number of reported incidents, rather than actual charges. This format is more accurate as founded investigations can result in criminal/service (NDA) charges or administrative action being taken. Administrative action is not captured in military police statistics.

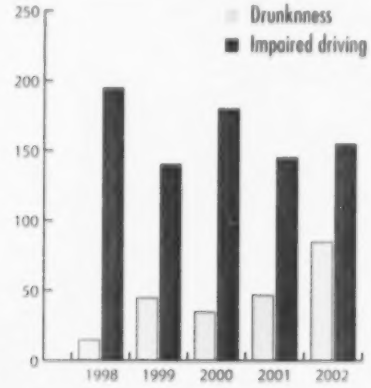
Theft/Fraud Investigations



Statistics for thefts over $5000 were tracked starting in 2002 to capture the number of thefts that would be indictable offences if prosecuted in the civilian courts.

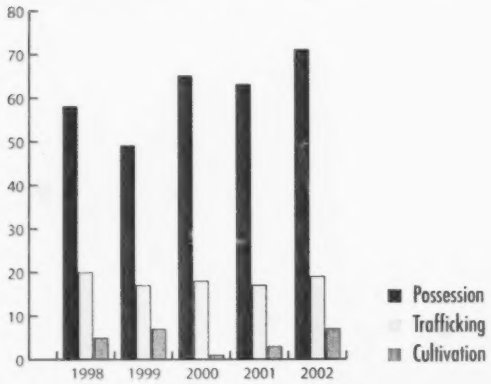
The number of reported frauds decreased during 2001 and 2002, compared to previous years. The vast majority of frauds are related to either claims or contracts; in 2002 for example, 52 fraud investigations arose from claims and six investigations were related to contracts. Most contract-related investigations involve DND civilians or senior officers.

Alcohol-related Investigations



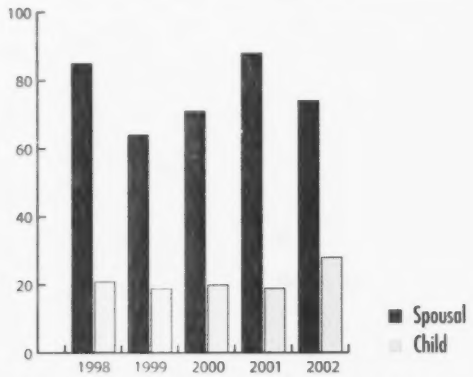
The 2002 increase in drunkenness-related incidents probably arises from more consistent reporting. In previous years, such incidents (often minor offences) might have resulted only in a report to the offender's commanding officer, but the SAMPIS system now captures these statistics at the national level.

Drug-related Investigations



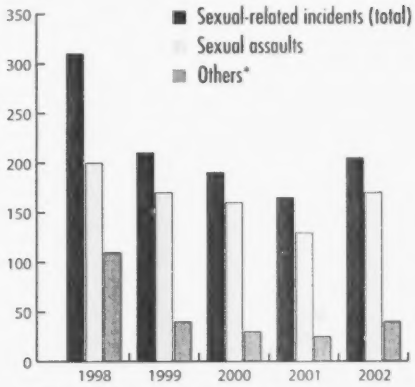
There were small increases in reported drug possession during 2002 and cultivation during 2001 – 2002. There were also four reported incidents of drug-related proceeds of crime during 2002.

Assault-related Investigations



The categories refer to the spouse or child as the reported victim.

Sex-related Investigations



**Other includes categories such as indecent exposure, sexual interference and sexual exploitation.*

Suicide-related Investigations

In 2002, nine suicides and 39 attempted suicides were reported. All were male, five were members of the Regular Force, three were Reservists, and one was a member of a visiting force.

These numbers reflect a decrease from 2001, when 14 suicides and 59 attempted suicides were reported. The 2001 suicides included nine members of the Regular Force, two Reservists, one cadet, one cadet instructor, and one former CF member.

Future Endeavours

The Professional Standards directorate will continue to harmonize its operations with those of the MPCC to ensure improved service to both military police members and the public.

All military police units and detachments are scheduled to have SAMPIS on-line by 2003. This will allow easy access to police and other statistics for public information, media relations and criminal intelligence. Policy regarding the new *Youth Criminal Justice Act*, the conduct of investigations, police information management and general policing duties is being updated to reflect court decisions, Justice Canada direction and best policing practices.

The CF commitment to Afghanistan in 2003 and 2004 will require military police and CFNIS support. Plans are under way to ensure that CFPM contributions to this mission reflect the high standards and professionalism the CF and our international allies have come to expect.

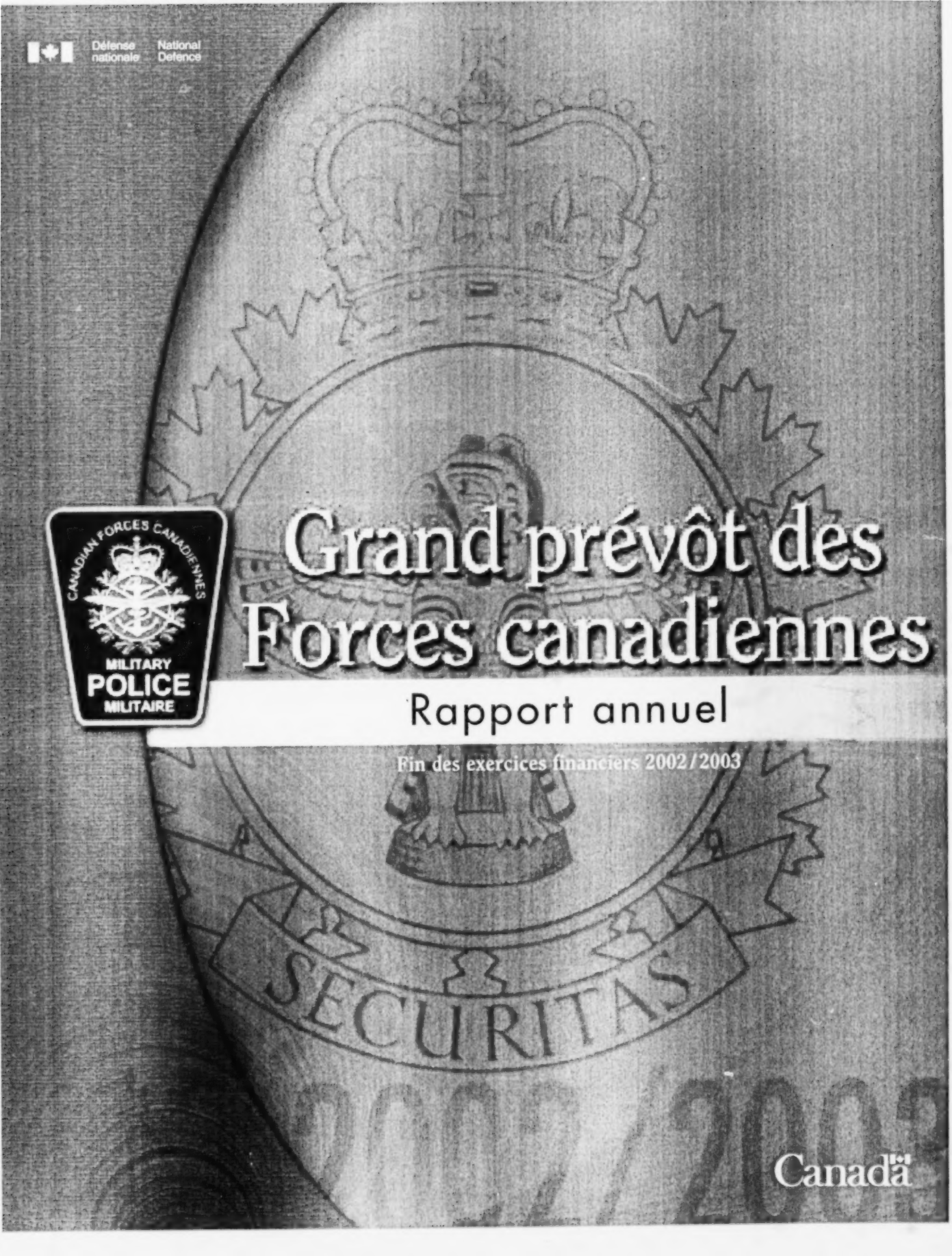
The CFNIS will continue planning to establish an integrated technological crime team with the RCMP/Ottawa Police and the security directorate will add new staff to meet Treasury Board guidelines in managing a DND/CF security awareness program and the *Security of Information Act*.

The full implementation of a "Managing Authority" should see more military police personnel and assets come under CFPM command over time. This transition will enhance the capabilities of the CFPM, allowing maximum use of military police resources and expertise to provide superior policing and security services to DND/CF.

Finally, an increased focus on public affairs and communications will ensure that internal (DND/CF) and external (public) audiences are aware of the significant contributions of the CFPM.

Military police provide security escort for submarine leaving Halifax harbour

Défense nationale
National Defence



Grand prévôt des Forces canadiennes

Rapport annuel

Fin des exercices financiers 2002 / 2003

Canada

Table des matières

Rapport du Grand prévôt des Forces canadiennes 3

Normes professionnelles 4

Opérations de police 6

Gestion des ressources humaines 7

Programme d'attestation de sécurité 9

Aperçu statistique 10

Initiatives à venir 12

Membres de la police militaire, dont le Grand prévôt colonel Dorothy Cooper, lors d'entraînement au champ de tir Connaught, Ottawa

Rapport du Grand prévôt des Forces canadiennes

Colonel Dorothy Cooper

Ce rapport annuel est le premier à être déposé depuis la transition à un mode de rapport centré sur l'année financière. On y trouvera un compte rendu des réalisations du Grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) au 31 mars 2003. Cette feuille de route illustre la mission, les fonctions de base, les principes fondateurs et les priorités du GPFC, tels qu'établis dans le Plan stratégique quinquennal de la police militaire des Forces canadiennes (2002 – 2006).

Réparties sur deux années de développement et d'améliorations, plusieurs de ces initiatives avaient pour but d'optimiser l'indépendance et l'efficacité générales du GPFC et d'assurer l'application des recommandations des rapports Dickson (1998) et Belzile (1999).

Le GPFC comprend les directions suivantes :

- Services de police
- Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC)
- Sécurité
- Plans et opérations
- Gestion des ressources
- Normes professionnelles

Ces directions aident les éléments aérien, terrestre et maritime de la police militaire à offrir des fonctions essentielles de soutien opérationnel, d'exécution de la loi et de sécurité au ministère de la Défense nationale (MDN) et dans les Forces canadiennes (FC).

La police militaire des FC est depuis longtemps reconnue pour ses qualités d'excellence, de professionnalisme, d'intégrité et de transparence, qui attestent des dimensions et des valeurs culturelles canadiennes. Le présent rapport rend compte des réalisations du GPFC dans la prestation continue de services de maintien de l'ordre conformes à ceux qui ont généralement cours au Canada.

Normes professionnelles

La Direction des normes professionnelles a été créée en 1997, à la suite du dépôt du *Rapport du Groupe consultatif spécial sur la justice militaire et sur les services d'enquête de la police militaire* (Rapport Dickson – mars 1997). Chargée de maintenir les normes les plus élevées de conduite et de prestation de services au sein de la PM, la Direction s'acquitte d'un mandat équivalent à celui des bureaux traditionnels d'« affaires internes » ou de « plaintes du public » dans la plupart des services de police civils.

La Direction des normes professionnelles s'acquitte de ce mandat par l'intermédiaire de trois sections aux rôles distincts.

Section de l'examen et de l'évaluation, Normes professionnelles

Cette section veille à faire respecter le droit canadien et les politiques du MDN dans l'exécution des fonctions d'exécution de la loi. Les évaluations stratégiques portent sur tous les aspects de ce rôle et permettent de vérifier des domaines comme la manutention des pièces à conviction, les techniques d'entrevue et d'interrogatoire, la prise de notes, l'application de la *Charte canadienne des droits et libertés*, l'assistance aux victimes, la satisfaction des clients et tout incident significatif auquel est associée la police militaire.

Chaque unité de la police militaire doit procéder deux fois par an à une autovérification de ces questions, à l'aide d'une liste de contrôle globale automatisée, puis en faire parvenir les résultats aux Normes professionnelles. À tous les deux ou trois ans, des évaluateurs internes consacrent plusieurs jours à des évaluations stratégiques exhaustives. Les résultats et les correctifs recommandés sont acheminés à l'unité de police militaire concernée par la voie hiérarchique. Une fois le processus terminé, l'accréditation est accordée et le GPFC en est avisé.

Six évaluations stratégiques ont été menées en 2001 et 2002. On a également consacré cinq évaluations spécialisées à divers domaines de préoccupation, soit une poursuite à grande vitesse, le recours à un informateur dans une affaire de drogue, une enquête du SNEFC concernant une agression sexuelle, la manutention et l'entreposage de pièces à conviction liées à une affaire de drogue et un incident incluant un coup de feu.

La Section d'examen et d'évaluation des normes procède également à des évaluations fonctionnelles. En 2001, des évaluations fonctionnelles ont porté sur les poursuites à grande vitesse, le recours à la force et le continuum de force.

Le Comité de surveillance de la vérification et de l'évaluation détermine les évaluations fonctionnelles requises chaque année. Le Comité regroupe des membres de l'appareil de justice militaire, y compris le GPFC, le chef – Service d'examen, le Directeur – Poursuites militaires, des hauts gradés de la police militaire de l'Armée de terre, des Forces maritimes et de la Force aérienne, ainsi que le commandant de l'École de la Police militaire des Forces canadiennes.

Section des enquêtes sur les normes professionnelles

Cette section enquête les infractions présumées au Code de déontologie de la Police militaire conformément à l'article 250 de la *Loi sur la défense nationale (LDN)*, qui sert de référence pour la réception de plaintes du public contre des membres de la police militaire, pour les enquêtes menées sur ces plaintes et pour l'établissement d'un mécanisme de supervision civile par la Commission d'examen des plaintes concernant la Police militaire (CEPPM).

La Section a ouvert 73 dossiers de plaintes en 2001 et 69 en 2002. Ces chiffres illustrent des réductions de 20 et 24 pour 100 en regard de ceux de 2000. Vingt plaintes ont été traitées comme fondées en 2001. En 2002, on compte jusqu'à maintenant 8 plaintes fondées et 43 dossiers en attente. Un dossier a été résolu selon la procédure du règlement informel.

Section de l'examen des titres de créance des normes professionnelles

Cette section gère le traitement des présumées infractions au Code de déontologie de la Police militaire (adopté par le gouverneur en conseil en décembre 1999 à la suite du projet de loi C-25, qui a amendé la *LDN*), par l'intermédiaire du Comité de révision des attestations de la police militaire (CRAPM).

Le CRAPM est un tribunal administratif qui, après examen de différentes causes, adresse des recommandations au GPFC concernant le maintien des pouvoirs de membres de la police militaire lorsque des infractions de conduite sont reconnues. Trois membres de la PM ont vu leurs attestations révoquées de façon permanente en 2001 et 2002.

Services juridiques

Un avocat militaire a été affecté au GPFC en 2002 pour conseiller la Direction des normes professionnelles sur les questions liées au processus de plaintes du public et pour agir comme point de contact juridique pour la CEPPM.

La police militaire offre des services professionnels en matière de police et de sécurité

Opérations de police

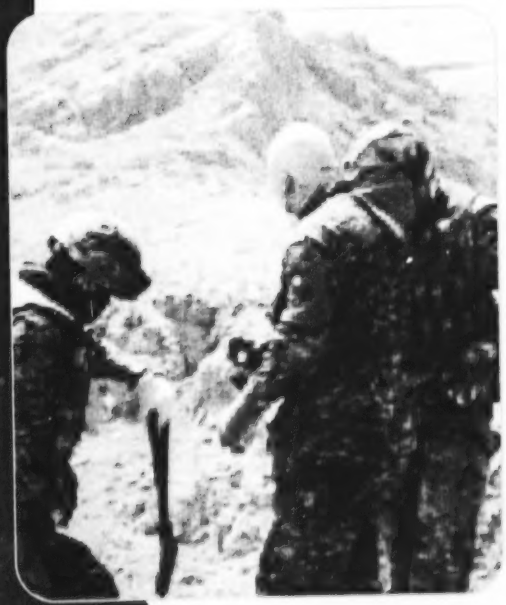
Système d'information – Sécurité et police militaire (SISEPM)

Dans un suivi direct au *Rapport du Groupe d'examen des services de la police militaire*, réalisé sous la présidence du Lieutenant-général Belzile (retraité), le SISEPM a été instauré en 2001 pour offrir une banque ultramoderne de données informatisées regroupant des renseignements de police. Ce système améliorera de beaucoup l'échange de données en « temps réel » entre toutes les unités de police militaire.

Semblable à ceux utilisés par les services de police civils, le système offre un instrument de gestion de cas qui facilite le travail d'organisation des renseignements et des éléments de preuve dans les enquêtes de grande envergure. Le SISEPM sera implanté, par 2003, dans tous les détachements de police militaire, y compris ceux déployés en Bosnie-Herzégovine et dans les Émirats arabes unis (AE).

Opérations internationales

La police militaire continue à appuyer les FC sur la scène internationale, notamment dans les missions actuelles en Bosnie-Herzégovine (Force de stabilisation de l'OTAN), sur le plateau du Golan, entre Israël et la Syrie (mission de maintien de la paix des Nations Unies), en Afghanistan et dans le golfe Persique (« Guerre au terrorisme »). Ce soutien consiste à sécuriser des théâtres d'opérations pour les éléments terrestre, maritime et aérien des Forces canadiennes, au moyen de services de contrôle de la circulation et de l'accès, de sécurité et de police.



Les policiers militaires et les enquêteurs du SNEFC supportent les déploiements opérationnels partout dans le monde

En 2001, quelque 40 membres de la police militaire ont été déployés en Bosnie-Herzégovine et sur le plateau du Golan. En 2002, quelque 70 membres de la police militaire ont été déployés en Bosnie-Herzégovine, sur le plateau du Golan, dans les AE, en Afghanistan et dans le golfe Persique. Les membres du SNEFC ont été les premiers à arriver sur lieux de l'incident de «tir ami» en Afghanistan en 2002 et ont procédé à l'enquête initiale.

Des membres de la police militaire sont également déployés dans des ambassades partout dans le monde, dans le cadre de l'Unité de sécurité militaire (USM). En 2001, quelque 70 membres de la PM étaient ainsi déployés dans 29 pays. En 2002, 79 membres de la PM étaient déployés dans 38 pays.

Opérations nationales

La police militaire a appuyé les autorités civiles durant le « Sommet des Amériques » à Québec et durant la Conférence du G-8 à Calgary, en offrant des services de contrôle d'accès, de sécurité des sites et de police pour le personnel déployé des FC. Le sommet de Québec a été l'occasion du plus important déploiement de police militaire depuis les années 70.

Gestion des ressources humaines

Autorité de gestion

Compte tenu de la spécialisation croissante de l'activité policière au Canada depuis une décennie, la formation, la dotation et l'équipement de la police militaire doivent répondre aux attentes de la communauté contemporaine d'application de la loi. Le plan stratégique quinquennal et l'examen annuel des groupes professionnels militaires guident l'assignation des priorités et des ressources qui permettront à la police militaire et au SNEFC de s'acquitter de leurs mandats respectifs.

Pour mieux établir l'indépendance de la police militaire, on travaille présentement à instaurer une « autorité de gestion » qui permettra de coordonner tous les aspects d'entrainement des fonctions policières au nom du GPFC. La responsabilité de l'École de la Police militaire des Forces canadiennes (EPMFC) sera transférée du Groupe de l'instruction de soutien des Forces canadiennes vers cette « autorité de gestion » en 2003. Une fois le transfert terminé, le GPFC sera responsable de la quantité, de la qualité, de la prestation et de la validation de l'instruction de la Force régulière et de la Réserve à l'EPMFC. Cette initiative constitue un progrès important en réponse aux recommandations de l'enquête sur la Somalie et des rapports Dickson et Belzile.

Centre d'évaluation de la police militaire (CEPM)

D'abord créé en 1999, le concept du CEPM a été mis en œuvre pour garantir la compétence des nouvelles recrues de la police militaire en regard des attentes des FC et de la PM. Après un travail exhaustif de recherches à la Direction de la recherche et de l'évaluation en ressources humaines (DRERH) et une période de transition au cours des années 2000 et 2001, le nouveau CEPM a été instauré officiellement en mai 2002 pour soumettre les candidats à un processus de présélection très semblable à celui des services de police civils.

Conçu pour offrir des critères spécifiques de sélection conformes aux meilleures pratiques policières, ce processus de sélection a été adopté par la DRERH en consultation avec le B.C. Justice Institute, la Police provinciale de l'Ontario et les services de police de Toronto et d'Ottawa. Il fait appel à plusieurs outils, dont un exercice de dynamique de groupe, des jeux de rôles, des entrevues dirigées portant sur les antécédents et sur l'intégrité des candidats et un test de compétences permettant de mettre en valeur leurs aptitudes aux plans des communications, du règlement des problèmes et de l'administration.

Le CEPM, composé de policiers militaires et d'évaluateurs en sélection du personnel, est convoqué plusieurs fois par année et à différents emplacements au pays.

En 2001, quatre centres pilotes d'évaluation, organisés à Québec, Halifax, Ottawa et Winnipeg, ont examiné les dossiers de 101 candidats. En 2002, des centres d'évaluation organisés à Halifax, Ottawa et Winnipeg ont traité 186 candidats. Plus de 80 pour 100 des candidats ont été jugés admissibles, et des offres d'emploi ont été faites lorsque des postes sont devenus disponibles.

D'autres centres d'évaluation des officiers de police militaire (CEOPM) sont organisés séparément. Instaurée en octobre 2002, la procédure du CEOPM fait appel à des entrevues et à des exercices similaires pour sélectionner des chefs appropriés pour la police militaire. Dix-huit des 24 candidats rencontrés ont été jugés admissibles.

Période d'emploi provisoire

La période d'emploi provisoire a été instaurée en 2002 afin de laisser jusqu'à un an pour déterminer les qualités de policier militaire des nouvelles recrues ou des nouveaux titulaires de ces fonctions. La période comprend une formation en cours d'emploi aux fonctions de police et d'enquête; sa durée et ses pratiques sont semblables à celles de services de police civils partout au pays.

Programme de confirmation obligatoire des titres de compétence

Comme certains membres de la police militaire sont parfois affectés à d'autres fonctions que des tâches policières (par exemple, à l'USM, à l'Unité nationale de contre-ingérence des FC ou auprès du Sous-chef d'état-major de la Défense), ils et elles ne sont pas en mesure de demeurer à jour durant cette période et ont besoin d'une instruction de « recyclage » au moment de leur retour à des fonctions policières.

Le programme de confirmation des titres de compétence est devenu obligatoire en 2002. Il s'agit d'une instruction en service qui sert à réhabituer ces militaires aux fonctions policières et à les informer des nouvelles politiques et législations pertinentes.

Les membres de la police militaire sont entraînés pour les opérations policières domestiques et de campagne

Programme d'attestation de sécurité

La Section de la sécurité du personnel est chargée de traiter les autorisations de sécurité et d'aider les gestionnaires du MDN et des FC à vérifier la fiabilité des nouveaux employés au moment de l'embauche. La campagne de recrutement menée par les FC en 2001 a donné lieu à une hausse importante des demandes d'enquêtes de sûreté et d'autorisations de sécurité. On trouvera ci-après des données (en chiffres ronds) sur le nombre de demandes soumises pour traitement au moyen de l'application électronique du Système de traitement des autorisations de sécurité :

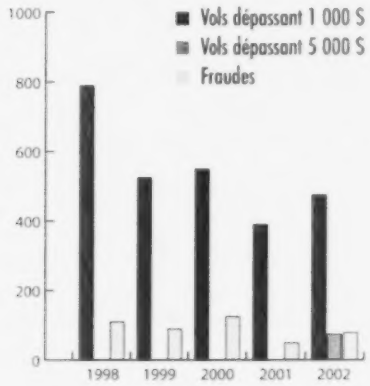
Type de contrôle	2001	2002
Enquêtes de sûreté	30 000	33 000
Autorisations de sécurité :		
Nouvelles/Mise à jour	10 000	13 000
Mises à jour	8 000	7 000
Total	48 000	53 000

Aperçu statistique

Les données statistiques qui suivent concernent les incidents déclarés aux services de police durant les années 2001 et 2002, incidents qui ont des répercussions sur le personnel et les ressources du MDN et des FC. Il s'agit des incidents criminels et des infractions à la *LDN* qui ont fait l'objet de signalements et d'enquêtes aux détachements de la police militaire et du SNEFC. Là où elles sont disponibles, les données concernant les années précédentes ont été intégrées aux tableaux.

Ces données portent sur le nombre d'incidents signalés, plutôt que sur celui des accusations intentées. Ce format est plus exact, dans la mesure où les enquêtes sur les causes jugées fondées peuvent donner lieu soit à des accusations criminelles ou internes au service (*LDN*), soit à des mesures administratives. Les mesures administratives ne figurent pas dans les statistiques de la police militaire.

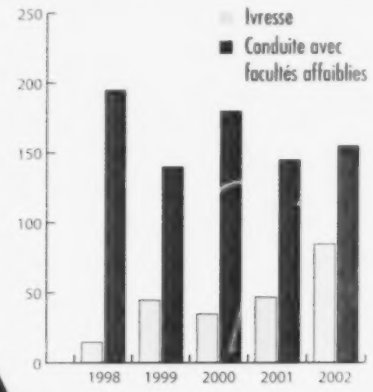
Enquêtes sur les vols et les fraudes



Les statistiques sur les vols dépassant 5 000 $ ont commencé à être comptabilisées en 2002; il s'agissait de repérer le nombre de vols qui constitueraient des actes criminels s'ils faisaient l'objet de poursuites devant des tribunaux civils.

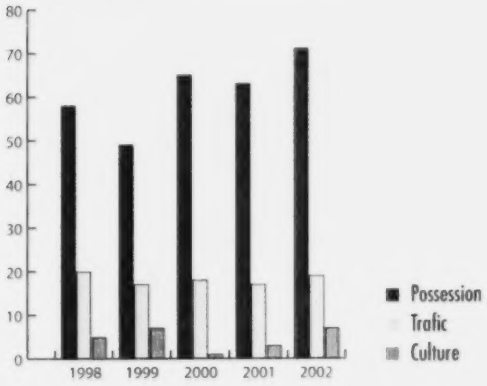
Le nombre de fraudes déclarées a diminué en 2001 et 2002 comparativement aux années précédentes. La grande majorité des fraudes sont liées à des réclamations ou à des contrats; en 2002, par exemple, on a dénombré 52 enquêtes sur des réclamations frauduleuses et 6 enquêtes liées à des contrats. La plupart des enquêtes portant sur des contrats mettaient en cause des civils du MDN ou des officiers supérieurs.

Enquêtes sur les infractions liées à l'alcool



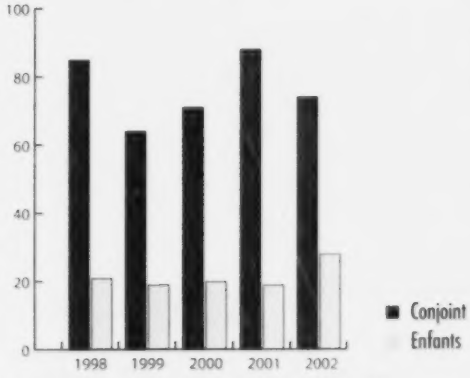
La hausse de cas d'ivresse constatée en 2002 tient probablement à une activité plus consistante de signalement. Au cours des années précédentes, de tels incidents (à caractère souvent mineur) pouvaient n'entraîner qu'un signalement adressé au commandant du contrevenant, mais le système SISEPM compile maintenant ces statistiques à l'échelon national.

Enquêtes sur les infractions liées à la drogue



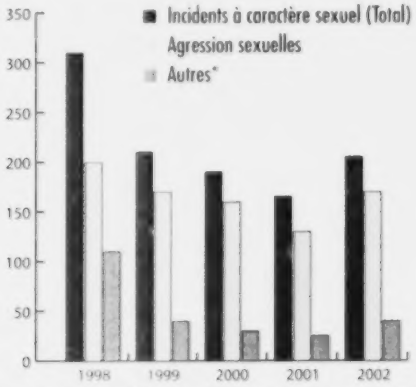
Les cas déclarés de possession de drogue en 2002 et de culture de drogue en 2001 et 2002 ont connu une légère augmentation. On a également déclaré en 2002 quatre incidents de produits de la criminalité liés à la drogue.

Enquêtes sur les voies de fait



Les catégories désignent les cas où le conjoint ou l'enfant est la victime signalée.

Enquêtes sur les infractions à caractère sexuel



**Les autres incidents comprennent des catégories comme l'outrage à la pudeur, l'ingerence sexuelle et l'exploitation sexuelle.*

Enquêtes sur les suicides

En 2002, on a déclaré neuf suicides et 39 tentatives de suicide. Toutes les victimes étaient des hommes, dont cinq membres de la Force régulière, trois réservistes et un membre d'une force étrangère présente au Canada.

Ces chiffres illustrent une décroissance en regard de ceux de 2001, où l'on avait déclaré 14 suicides et 59 tentatives de suicide. Les suicides de 2001 comprenaient neuf membres de la Force régulière, deux réservistes, un cadet, un instructeur de cadets et un ancien membre des FC.

Initiatives à venir

La Direction des normes professionnelles va continuer à harmoniser ses opérations avec celles de la CEPPM afin d'assurer des services améliorés aux membres de la police militaire et du public.

Toutes les unités et détachements de la police militaire doivent être branchés au SISEPM pour 2003. Ce système facilitera l'accès à des statistiques policières et autres en soutien aux activités de relations publiques, de liens avec les médias et de renseignement criminel. On procède actuellement à une mise à jour des politiques concernant la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*, la tenue d'enquêtes, la gestion de l'information policière et les fonctions générales de police, afin de prendre en compte les arrêts judiciaires, l'orientation issue de Justice Canada et les pratiques policières exemplaires.

L'engagement des FC en Afghanistan en 2003 et 2004 exigera le soutien de la police militaire et du SNEFC. Des préparatifs visent à s'assurer que l'apport du GPFC à cette mission illustre les normes élevées et le professionnalisme que requièrent maintenant les FC et nos alliés internationaux.

Le SNEFC continuera à planifier la mise sur pied d'une équipe intégrée d'enquête sur la criminalité technologique, en collaboration avec la GRC et la police d'Ottawa. Quant à la Direction de la sécurité, elle va se doter de nouveaux employés pour satisfaire aux directives du Conseil du Trésor concernant la *Loi sur la sécurité de l'information* et la gestion d'un programme de sensibilisation du MDN et des FC aux enjeux actuels de sécurité.

La mise en œuvre complète de l'« autorité de gestion » devrait graduellement amener sous le commandement du GPFC un effectif et des actifs accrus pour la police militaire. Cette transition ajoutera aux capacités du GPFC, en favorisant une utilisation optimale des ressources et de l'expertise de la police militaire pour offrir au MDN et aux FC des services améliorés de police et de sécurité.

Enfin, en accordant plus d'importance aux affaires publiques et aux communications, on s'assurera de bien informer divers auditoires, tant internes (MDN/FC) qu'externes (le public), au sujet des principales réalisations du GPFC.

La police militaire en opération d'escorte d'un sous-marin quittant le port d'Halifax